# Programa de Bienestar Social e Incentivos CPIQ - 2024



Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia Bogotá D.C. ENERO de 2024



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06 Página 1 de 54

#### Contenido

Int	roduc	ción	3
1.	Ма	rco Normativo	6
2.	Ма	rco Conceptual	6
3.	Dia	gnóstico de Necesidades	10
3	3.1.	RESULTADOS DE LA ENCUESTA	11
4.	PRO	OGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024	27
2	4.1.	OBJETIVOS	27
2	4.1.1	Objetivo General	27
2	4.1.2	Objetivos Específicos	27
4.2	Ejes	5	28
5	BEN	NEFICIARIOS	39
6	RES	SPONSABLES	39
7	EN	TIDADES DE APOYO	40
8	RES	SULTADOS MIPG 2023– RUTAS DE CREACION DE VALOR	41
9	RES	SULTADOS MIPG – INTEGRIDAD	42
10	ÁRE	EAS DE INTERVENCIÓN	44
1	10.1	Eje 1 Equilibrio Psicosocial	44
1	10.2	Eje Salud Mental	46
1	10.3	Eje 3 Diversidad e Inclusión:	47
1	0.4	Eje 4 Transformación Digital	48
1	10.5	Eje 5 Identidad y Vocación por el servicio público.	50
11	PRE	SUPUESTO	51
12	EVI	DENCIAS DEL PLAN	51
11.	OBLI	gaciones de los funcionarios.	51
12	. SE	GUIMIENTO Y EVALUACIÓN	52
13	. Re	sponsables del Documento	52



#### Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024

#### Versión: 06

# GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Página 2 de 54

14 . Control de Cambios	53
llustraciones  Ilustración 1 EJES	28
Ilustración 2 Evidencias código de Integridad.	43
Gráficas	
Gráfico 1. Encuesta de Detección Individual de actividades de bienestar	11
Gráfico 2. Porcentaje Genero	11
Gráfico 3. Edad	12
Gráfico 4Porcentaje Estado Civil	12
Gráfico 5. Porcentaje de antigüedad y formación académica	
Gráfico 6Formación académica.	14
Gráfico 7 Porcentaje de hijos y edades de los mismos	
Gráfico 10 Componente social	17
Gráfico 11. Componente Formativo	18
Gráfico 12. Cursos formativos	18
Gráfico 13. Componente Recreativo	19
Gráfico 14. Componente de Salud.	20
Gráfico 15. Apoyo en temas de salud	21
Gráfico 16. Componente Ambiente Laboral	
Gráfico 17Componente Clima Laboral	22
Gráfico 18. Componente Económico	
Gráfico 20. Ruta de la Felicidad	25
Gráfico 21. Incentivos	25
Gráfico 22. Incentivos adicionales.	26



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06

Página 3 de 54

## Introducción

Las servidoras y los servidores públicos son el activo más importante con el que cuentan los órganos, organismos y entidades públicas para desarrollar su misionalidad y los objetivos estratégicos institucionales con el fin de contribuir al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En este sentido, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de 1991 el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Así mismo, la agenda global representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) involucra temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros.

En consecuencia, para cumplir con este propósito, el documento denominado "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida" que hace parte integral de la Ley 2294 de 20231, en el catalizador C "Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida", en el capítulo 6 "Trabajo digno y decente" literal c "Modernización y transformación del empleo público" establece que: "(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación (...)2 " (Subrayado fuera de texto).

En este punto, vale la pena señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a través de la Dirección de Empleo Público, es la entidad responsable



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06

Version: 06 Página 4 de 54

de formular la política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano con el propósito de contribuir a una mayor productividad del Estado, servidoras y servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso, que presten un mejor servicio a la ciudadanía, contribuyendo así a incrementar los niveles de confianza en el Estado.

Por lo que, para la elaboración del Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026 fue necesario hacer una búsqueda de iniciativas y estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos de los órganos, organismos y entidades públicas; así mismo, distintas alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad, con el fin de coadyuvar al crecimiento sostenible de las entidades públicas donde prestan sus servicios. Lo anterior, con el propósito de lograr la coherencia entre el enfoque institucional y el sentido humano de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que son el activo más importante con el que cuenta el Estado.

Así las cosas, el Departamento Administrativo de la Función Pública pone a disposición de los órganos, organismos y entidades públicas el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 como una herramienta de obligatorio cumplimiento que les permita desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con base en lo señalado en la Ley 909 de 20043, la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 19984 y el Decreto 1083 de 2015. Y, con ello contribuir a la eficiencia,



# GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06 Página 5 de 54

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.<sup>1</sup>

Por consiguiente, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público y, con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores del Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia, con vinculación de libre nombramiento y remoción; siendo éste entendido como aquel que permite responder a las necesidades y expectativas de los servidores, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

Es por ello que, en el mes de diciembre del año 2023, se elaboró una encuesta, con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar, este permitió tener unos resultados que sirvieron de insumo para diseñar el Programa de Bienestar e incentivos 2024, este básicamente se fundamenta en la normatividad legal vigente, los nuevos lineamientos del Plan nacional de Bienestar 2023-2026 y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada servidor(a).

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Programa Nacional de Bienestar 2023-2026; DAFP Copia Controlada: Si este documento se encuentra impres



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01		
GESTION ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Fecha: 27/01/2024		
gestión del talento humano	Versión: 06		
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 6 de 54		

#### 1. Marco Normativo

- Constitución Política de 1991: Donde se consagra en los derechos fundamentales, en el artículo 25.
- Decreto Ley 1567 de 1998: título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.
- Decreto 1227 de 2005.
- Ley 1221 de 2008.
- Decreto Ley 1083 de 2015, Capitulo 10.
- Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5
- Ley 1811 de 2016.
- Decreto 1499 de 2017.
- Ley 1857 de 2017 título 10, sistema de estímulos.
- Ley 1960 de 2019 artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decretoley 1567 de 1998.
- Ley 2088 de 2021.
- Ley 2191 de 2022.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026; DAFP
- Modelo Integrado de planeación y gestión MIPG

## 2. Marco Conceptual

- <u>Necesidad:</u> No sólo son carencias sino también y, simultáneamente, potencialidades humanas individuales y colectivas. (Max-Neef, 1993)
- <u>Satisfactor de Necesidad:</u> Son formas de ser, tener, hacer y estar, de carácter individual y colectivo, conducentes a la actualización de necesidades. (Max-Neef, 1993)



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01
Fecha: 27/01/2024
Versión: 06
Página 7 de 54

- Motivación: La palabra motivación se deriva del vocablo latino "moveré", que significa mover; según el autor Giraudier (2005) por motivación se entiende "el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado".
- Ciclo Motivacional: Empieza con el surgimiento de una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción capaz de aliviar la tensión o de liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. (Vedodo & Giglio, 2006)
- <u>Servicio</u>: Son todas las actividades desarrolladas por una persona o una organización, para satisfacer las necesidades de sus clientes o usuarios.
- <u>Valor Agregado</u>: Hace referencia al valor que se genera mediante la mejora de oportunidades para alcanzar los objetivos de la organización.
- <u>Reconocimiento:</u> Son los estímulos pecuniarios y no pecuniarios que distinguen y promueven el desempeño exitoso o excelente.
- <u>Desempeño:</u> Resultados obtenidos de procesos y de productos que permiten ser evaluados y comparados en relación con las metas, los estándares, los resultados históricos y otros procesos y productos. Más comúnmente los resultados expresan satisfacción, insatisfacción, eficiencia y eficacia.
- <u>Compromiso:</u> Acuerdo formal al que llegan dos o más partes tras hacer ciertas concesiones cada una de ellas.
- Sentido de Pertenencia: Es el grado de entrega de cada empleado hacia la entidad. Depende mucho de cuánto lo sienta este como parte de su propia



Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 06 Página 8 de 54

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

vida. Tal sentimiento depende de qué tanto haga la entidad por el empleado, la motivación, etc.

- <u>Innovación</u>: Mejoramiento, creación o introducción organizada de cambios positivos.
- Trabajo en Grupo: Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sientes responsables.
- <u>Capacidad Profesional:</u> Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.
- Clima Laboral: Conjunto de percepción y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de esta, por ejemplo; el estilo de dirección, horarios, autonomía, relaciones laborales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, entre otros elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento. (DAFP, 2005)
- <u>Cultura Organizacional:</u> Hace referencia al esquema de valores y principios que son construidos y compartidos en forma auténtica por los integrantes de una organización. Así como, el conjunto de comportamientos y prácticas que son comunes y distintivos de las personas que pertenecen a ella. (DAFP, 2005)
- <u>Cambio Organizacional:</u> Fenómeno en el que intervienen dos conceptos bien identificados: una situación inicial de la que se quiere (o se desea) salir y una



## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06 Página 9 de 54

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

situación objetivo que se juzga como relativamente ventajosa (mejor que la actual). (DAFP, 2005)

- <u>Eficiencia:</u> Capacidad de producir el máximo de resultado con el mínimo de recursos, energía y tiempo. (DAFP, 2014)
- <u>Eficacia:</u> Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados. (DAFP, 2014)
- <u>Efectividad:</u> Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.
- Comunicación e integración: Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades: orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre sus miembros.
- Medio Ambiente Físico: Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

Es importante hacer referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas personas disfruten de paz y prosperidad. Los ODS agrupan 17 objetivos de carácter integrado e indivisible. En Colombia, la hoja de ruta para la implementación de los ODS se encuentra definida en el Documento CONPES 3918 de 2018 denominado "Estrategia"



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024

Versión: 06

Página 10 de 54

para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia", sin embargo, además de lo establecido en dicho documento, las entidades públicas están llamadas a adelantar acciones internas dirigidas para dar cumplimiento a los ODS, de acuerdo con su misionalidad. Así pues, por eso algunos de los ODS se tuvieron como referentes para el diseño de este programa, los cuales se detallarán a continuación: i) ODS No. 3: Salud y bienestar; ii) ODS No. 5: Igualdad de género; iii) ODS No. 8: Trabajo decente y crecimiento económico; iv) ODS No. 9: Industria, innovación e infraestructura; v) ODS No. 10: Reducción de las desigualdades; vi) ODS No. 11: Ciudades y comunidades sostenibles y vii) ODS No. 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.<sup>2</sup>

#### 3. Diagnóstico de Necesidades

El Programa de Bienestar Social e Incentivos 2024 del Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia - CPIQ se elabora a través de; La detección, recolección y análisis de necesidades que arroja el Diagnóstico de actividades de bienestar, siendo éste el principal insumo para la realización del Programa y del Cronograma de Actividades. Se invitó a participar a los servidores públicos del CPIQ en el diligenciamiento de dicha encuesta de necesidades de bienestar aplicada en el mes de diciembre de 2023 y los resultados de la Gestión Estratégica del Talento Humano con relación a las rutas para la creación de valor.

-

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Programa Nacional de Bienestar 2023-2026; DAFP



,		
		DECLIDCOC
GESTION ADMINISTRATIVA Y	ᄓ	KECOK2O2

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

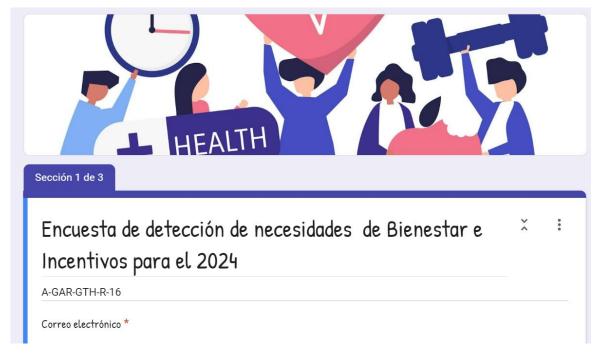
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06

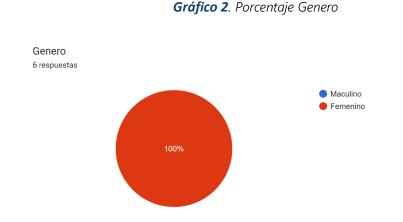
Página 11 de 54

#### 3.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Gráfico 1. Encuesta de Detección Individual de actividades de bienestar.



Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2024

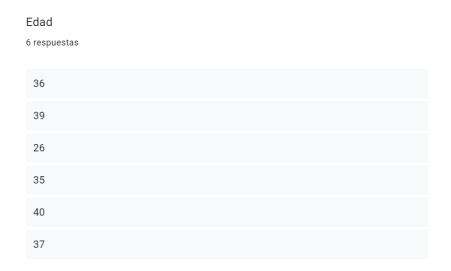


Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2024



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01		
GESTION ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Fecha: 27/01/2024		
gestión del talento humano	Versión: 06		
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 12 de 54		

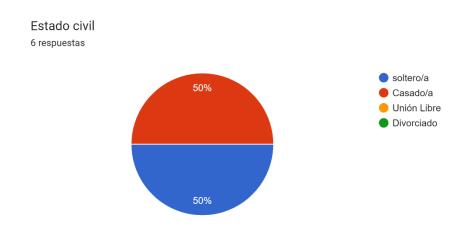
#### Gráfico 3. Edad



Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2024

En este grafico se evidencia que el rango de edades de las funcionarias públicas del CPIQ, está entre los 25 años hasta los 40 años.

**Gráfico 4**Porcentaje Estado Civil



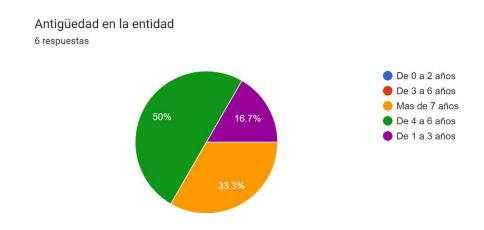
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2024



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01		
GESTION ADMINISTRATIVA T DE RECORSOS	Fecha: 27/01/2024		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 06		
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 13 de 54		

Se puede evidenciar que el estado civil de las trabajadoras del CPIQ son casados en un 50%, y el otro 50 % son solteras.

**Gráfico 5**. Porcentaje de antigüedad y formación académica.



Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2024

En este grafico se evidencia que solo el 16,7% tiene en antigüedad entre uno y tres años, el 50% entre cuatro y seis años, y el 33.3% tiene mas de siete años de antiguedad en el CPIQ.



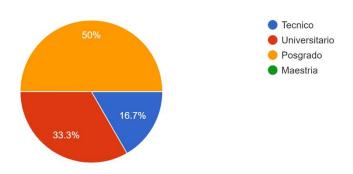
#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

**Gráfico 6**Formación académica.

Código: A-GAR-GTH-PR-01
Fecha: 27/01/2024
Versión: 06
Página 14 de 54

Cual es su máximo nivel de formación académica alcanzado a la fecha? 6 respuestas



Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2024

El Grafico indica que el 50% tienen estudios en posgrados, el otro 33.3% tiene estudios de Pregado/universitarios y , solo el 16,7 % tiene formación tecnica.

**Gráfico 7** Porcentaje de hijos y edades de los mismos.



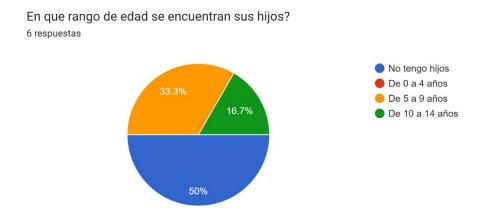


S

#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06 Página 15 de 54

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2024

En cuento a hijos y edades de los mismos, el 50% de los funcionarios tienen hijos y el otro 50% no tienen, el 33,3% tienen 2 hijos, y el 16,7% tiene solo un hijo; dentro de su rango de edades el 33,3% van de 5 a 9 años, y el otro 16,7% restante tienen de 10 a 14 años.

Tiene mascota? 6 respuestas Si 50%

**Gráfico 8** Porcentaje de mascotas

Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2024

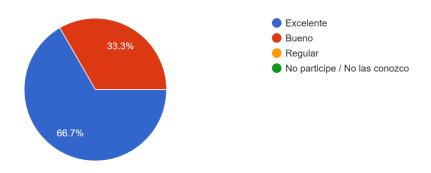
El 50% de los trabajadores no tiene mascota, y el otro 50% tienen mascota en sus hogares.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01		
GESTION ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Fecha: 27/01/2024		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 06		
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 16 de 54		

Gráfico 9 Porcentaje de apreciación frente al programa de Bienestar en la vigencia 2023

En general cual es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por Talento Humano en ema que Bienestar en la vigencia 2023?



Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2024

Quisimos saber cual era la apreciasion de los trabajadores frente a las estrategias y actividades desarrolladas por el area de Talento Humano en temas de Bienestar en la vigencia 2023, y los resultados son; que el 66,7% menciona que fue excelente y el 33,3% dice que fue bueno.



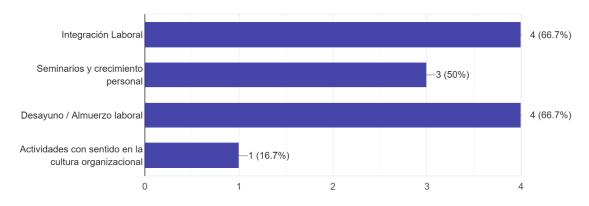
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01		
GESTION ADMINISTRATIVA Y DE RECORSOS	Fecha: 27/01/2024		
gestión del talento humano	Versión: 06		
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 17 de 54		

#### **COMPONENTES DE BIENESTAR**

#### **Gráfico 8** Componente social

Dentro del componente social , en cuales actividades le gustaría participar? Seleccione las 2 opciones

6 respuestas



Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2024

Dentro del componente cultural las tres actividades con mayor votación a las que les gustaria participar a los trabajadores seria intregraciones laborales, desayunos o almuerzos laborales y seminarios y crecimiento personal.



,				
GESTION	<b>ADMINISTR</b>	ATIVA Y	DF	RECURSOS

#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

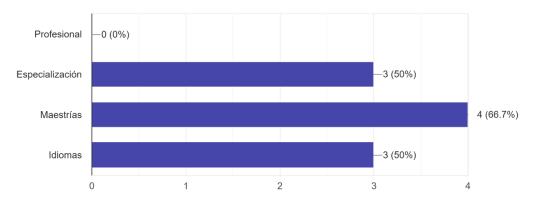
Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06

Página 18 de 54

Gráfico 9. Componente Formativo

Dentro del componente Formativo, Seleccione las 2 opciones que le interese de educación y/o formación para usted:

6 respuestas

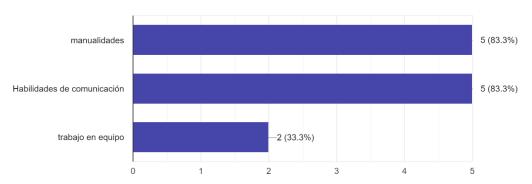


Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2024

En componente formativo; las actividades de educación y formación con mayor votación fueron; Maestrias, seguidos de especialización y curso de idiomas.

**Gráfico 10**. Cursos formativos

De los siguientes cursos formativos, Seleccione máximo 2 en los que le gustaría participar 6 respuestas



Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2024



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 27/01/2024 Versión: 06

Código: A-GAR-GTH-PR-01

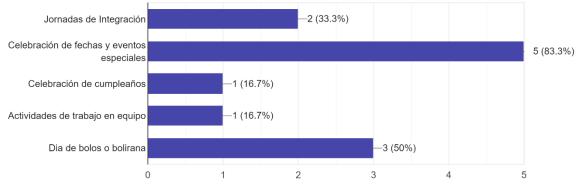
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Página 19 de 54

Asi mismo en el componente formativo los cursos formativos a los que les gustaria participar a los trabajadores serian: habilidades de comunicación y manualidades

Gráfico 11. Componente Recreativo





Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2024

Dentro del componente recreativo; las actividades con mayor votacion fueron; celebracion de fechas y eventos especiales, dia de bolos o bolirana y jornadas de Integración.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS
--------------------------------------

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

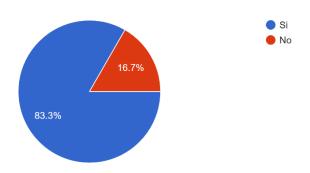
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06 Página 20 de 54

#### **Gráfico 12**. Componente de Salud.

Dentro del componente Salud, responda: ¿Durante los últimos seis (6) meses se ha hecho un chequeo médico?

6 respuestas



¿Ha sufrido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales? En caso de que su respuesta sea sí, escriba cuales:

6 respuestas

estres , ansiedad.

Dolor de cabeza constante

dolor de Espalda y de cabeza

No

Túnel del carpo

NO

Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2024

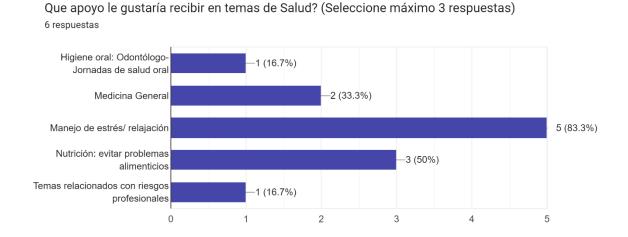
Dentro del componente de salud, el 83,3% de los funcionarios se realizó un chequeo médico durante los últimos 6 meses y solo el 16,7% no lo hizo. De igual forma los trabajadores mencionaron las dolencias como consecuencia de su jornada



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01
	Fecha: 27/01/2024
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 06
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 21 de 54

laboral a lo cual respondieron presentar dolor de cabeza, dolor de espalda, estrés, ansiedad y túnel del carpo.

Gráfico 13. Apoyo en temas de salud.



Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2024

Frente a lo anterior quisimos saber que apoyo en temas de salud les gustaria recibir a los trabajadores, las 3 respuestas con mayor votacion fueron: manejo del estrés/relajación, nutricion; evitando problemas alimenticios y Medicina General.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 06 Página 22 de 54

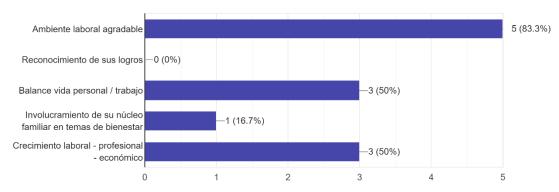
Fecha: 27/01/2024

Código: A-GAR-GTH-PR-01

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Gráfico 14. Componente Ambiente Laboral



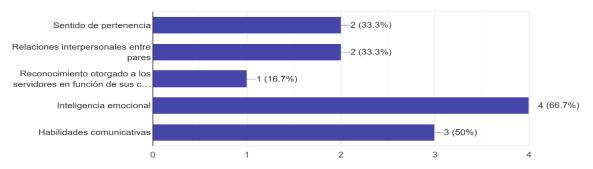


Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2024

En el componente de ambiente laboral, las respuestas con mayor votación de interés en los trabajadores fueron; un ambiente laboral agradable, seguido del balance vida personal / trabajo y el crecimiento laboral, profesional y económico.

**Gráfico 15**Componente Clima Laboral

En relación con el clima laboral, ¿Cuál de las siguientes temáticas considera que sería más importante para lograr un impacto positivo en el am...rabajo? Seleccione las 2 opciones que le interese 6 respuestas





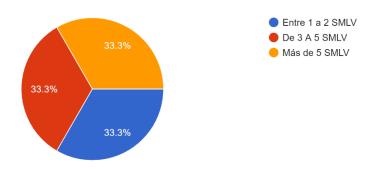
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01
GESTION ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Fecha: 27/01/2024
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 06
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 23 de 54

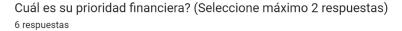
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2024

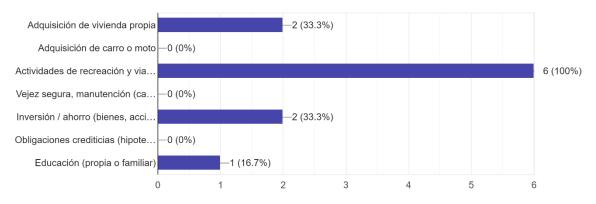
En relación con el componente del clima laboral las temáticas más importantes para los trabajadores que les gustaría realizar para esta vigencia son; inteligencia emocional y habilidades comunicativas.

Gráfico 16. Componente Económico

Dentro del componente Económico mencione : Actualmente los ingresos de su grupo familiar son? 6 respuestas







Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2024



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01
	Fecha: 27/01/2024
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 06
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 24 de 54

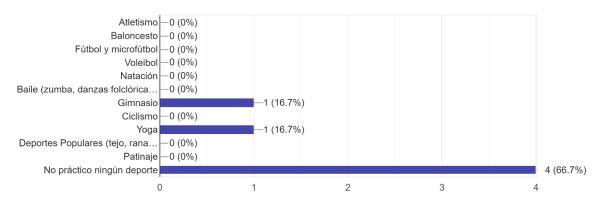
En lo correspondiente con el componente económico, los ingresos en el grupo familiar son: el 33,3 % oscila entre 1 y 2 SMLV, el 33,3% de 3 a 5 SMLV y el otro 33,3% los ingresos son más de 5 SMLV

De igual forma las prioridades de los trabajadores son: actividades de recreación, viajes, inversión/ ahorro (bienes, acciones) y adquisición de vivienda propia.

Gráfico 19. Componente Deportivo

Dentro del componente Deportivo mencione, Cuál de las siguientes actividades deportivas realiza? (Seleccione máximo 3 respuestas)

6 respuestas



Fuente: Encuesta detección de necesidades B.I – 2024

En el componente deportivo, se evidencia que la gran mayoría de los trabajadores no practican ningún deporte, y solo una pequeña cantidad están en el gimnasio y practican yoga.



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

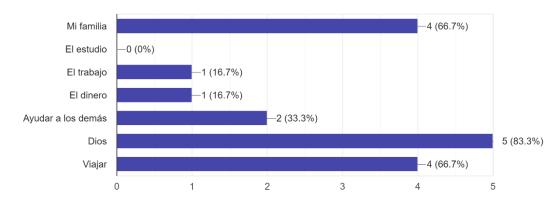
#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06

Página 25 de 54

Gráfico 17. Ruta de la Felicidad

Que lo hace feliz? Seleccione las 3 opciones que le interese 6 respuestas



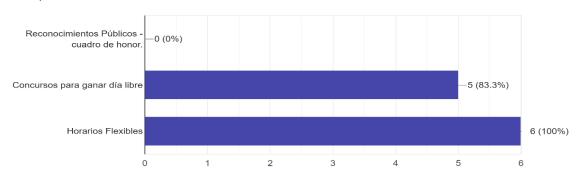
Fuente: Encuesta detección de necesidades B.I - 2024

En cuanto a la ruta de la felicidad; a los funcionarios lo que más les hace feliz es Dios, la familia y viajar.

#### COMPONENTE DE INCENTIVOS

Gráfico 18. Incentivos

#### Frente a tema de Incentivos (Seleccione máximo 23 respuestas) 6 respuestas



Fuente: Encuesta detección de necesidades B.I - 2024



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01
	Fecha: 27/01/2024
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 06
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 26 de 54

En el componente de incentivos los funcionarios quieren tener; horarios flexibles y concursos para ganar dia libre.

Gráfico 19. Incentivos adicionales.

Que actividad le gustaria que se realizara en el PIB 6 respuestas

PICNIC DECEMBRINO

Cualquier actividad donde se integre tanto al equipo de trabajo como a la familia

Actividades de manejo de estrés

Algún beneficio para mascotas

Compartir laboral

Actividades de compartir cada dos meses

Fuente: Encuesta detección de necesidades B.I – 2024

Así mismo a los funcionarios les gustaría tener las siguientes actividades: Picnic decembrino, actividades que se integre el equipo de trabajo y la familia, , manejo del estrés, compartir laboral, beneficio para mascotas y actividades bimensuales de compartir.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01
GESTION ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Fecha: 27/01/2024
gestión del talento humano	Versión: 06
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 27 de 54

#### 4. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

#### 4.1. OBJETIVOS

#### 4.1.1 Objetivo General

Generar iniciativas, estrategias y actividades de bienestar laboral para los servidores públicos del CPIQ, con el fin de ayudar a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

#### 4.1.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos.
- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de los servidores públicos.
- Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- Generar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de los servidores.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- promover en los servidores del CPIQ la identidad y vocación por el buen servicio público.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01
	Fecha: 27/01/2024
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 06
PROGRAMA DE RIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 28 de 54

#### 4.2 Ejes

El desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos del CPIQ, sigue los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026:

#### **Ilustración 1** EJES



#### 4.2.1 Eje 1 - Equilibrio psicosocial:

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

• Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06 Página 29 de 54

servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos, para lo cual es importante hacer una caracterización con el fin de identificar los grupos poblaciones y con ello determinar el tipo de actividad deportiva a desarrollar, la duración e intensidad de la misma, así como monitorear el resultado de dicho proceso; eventos artísticos y culturales; capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos; promover eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo; bienestar espiritual; entorno laboral saludable; adelantar acciones para promover el salario emocional, tales como diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras y los servidores públicos puedan tener beneficios, como por ejemplo, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros. En consecuencia, dependiendo de los beneficios que se vayan tomando por parte de las servidoras y los servidores públicos se les van descontando hasta completar los mismos durante el semestre o en la anualidad correspondiente, y se podrían gestionar este tipo

• Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las

de acciones a través de las cajas de compensación familiar.



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06

Página 30 de 54

servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos. En este contexto entre otras iniciativas se recomiendan las siguientes: Horarios flexibles; teletrabajo; iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 201711); acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 201712; promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 201613); adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.

• Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas. Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año); reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras); encaminadas al acompañamiento y reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida); programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral); realizar actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06

Página 31 de 54

las servidoras y los servidores públicos; promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.

#### 4.2 Eje 2 - Salud Mental:

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

• Higiene mental o psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida. Por lo que, este componente está asociado, entre otras, a las siguientes estrategias: Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; adelantar actividades enfocadas



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06

Página 32 de 54

en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

• Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la practica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

### 4.3 Eje 3 - Diversidad e Inclusión:

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01
Fecha: 27/01/2024
Versión: 06
Página 33 de 54

en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

• Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos. En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas; adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenguero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armando y población LGBTIQ+. Igualmente, fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos; adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos, sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón; incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06

Página 34 de 54

virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.

• Prevención, atención y medidas de protección: Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas; diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público "14, sus rutas de atención, entre otros aspectos.



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06 Página 35 de 54

#### 4.4 Eje 4 - Transformación Digital:

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

• Creación de cultura digital para el bienestar: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos. En consecuencia, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06

Página 36 de 54

adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

- Analítica de datos para el bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar. Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.
- Creación de ecosistemas digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios. En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06

Página 37 de 54

de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.

## 4.5. Eje 5- Identidad y Vocación por el Servicio Público:

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

• Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés. Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024

Versión: 06 Página 38 de 54

laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo. En consecuencia, dicho componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario; adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad15; realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos; organizar actividades de team building (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.

En el mismo sentido, realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad, toda vez que incentiva los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional; llevar a cabo actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad con el propósito de que las servidoras y los servidores públicos se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor; llevar a cabo acciones orientadas a promover el convencimiento y la pasión de las servidoras y los servidores públicos por la labor que ejercen. Adicionalmente, diseñar e implementar campañas Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024

Versión: 06 Página 39 de 54

pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas. Igualmente, generar espacios de feedback de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer.

### 5 BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades contempladas en el presente Plan son los funcionarios del CPIQ y su núcleo familiar primario (cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005).

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios de libre nombramiento y remoción del CPIQ, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

#### 6 RESPONSABLES

El Programa de Bienestar Social debe ser elaborado por el líder del proceso de Gestión Administrativa y de recursos, con aval del / Secretario(a) Ejecutivo(a).



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01
GESTION ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Fecha: 27/01/2024
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 06
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 40 de 54

El líder del proceso de Gestión Administrativa y de recursos será el encargado de implementar el presente programa, así como de hacer el respectivo seguimiento y evaluación.

Por su parte es obligatorio para los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.

Finalmente, el líder del proceso de Gestión Administrativa y de recursos, junto con el líder del proceso de Divulgación, Fomento y Posicionamiento buscará dar publicidad al cronograma de actividades de bienestar e incentivos.

#### 7 ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales.
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.



#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

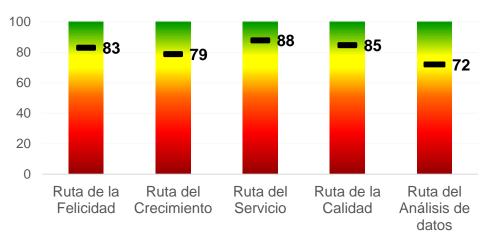
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01 Fecha: 27/01/2024 Versión: 06

Página 41 de 54

# 8 RESULTADOS MIPG 2023- RUTAS DE CREACION DE VALOR

Gráfico 20 Resultados MIPG – Rutas de creación



Fuente: autodiagnóstico TH – MIPG 2023

Es importante también traer a colación los resultados obtenidos en el último autodiagnóstico de MIPG, (diciembre 2023) correspondiente a la política de Talento Humano, en relación a las rutas de creación de valor; para ello es importante mencionar de que trata cada ruta según MIPG:

- 1. Ruta de la felicidad: en la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo.
- 2. Ruta del crecimiento: la responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano.
- 3. Ruta del servicio: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de prestar un excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen.
- 4. Ruta de la calidad: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible.
- 5. Ruta de la información: en la medida en que la entidad conozca a sus servidores, podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño.

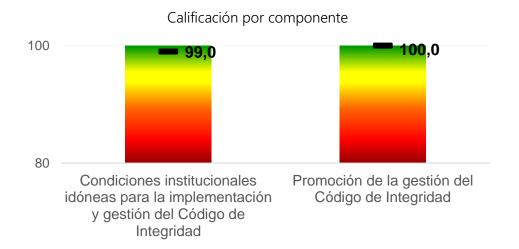


GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01
GESTION ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Fecha: 27/01/2024
gestión del talento humano	Versión: 06
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 42 de 54

Así las cosas, se evidencia que en las rutas de la felicidad, servicio y calidad se obtuvo un resultado superior al 80% y las rutas de crecimiento y análisis de datos están por debajo del 80% por lo que se deben reforzar un poco mas actividades y estrategias para estas rutas y así poder en un nivel superior.

#### 9 RESULTADOS MIPG – INTEGRIDAD



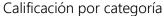


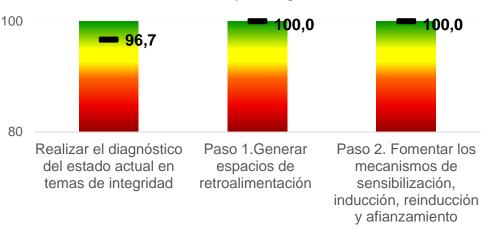


#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01
Fecha: 27/01/2024
Versión: 06
Página 43 de 54

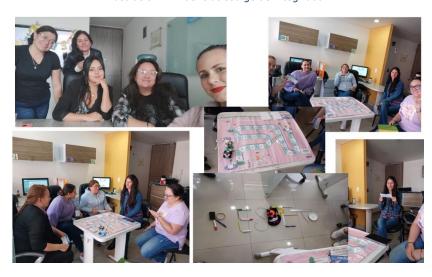




Fuente: autodiagnóstico Integridad - MIPG 2023

Ahora bien, con respecto a los resultados obtenidos en el último autodiagnóstico de MIPG, (diciembre 2023) correspondiente a la política de Integridad, estos muestran que la calificación general de la gestión del código de integridad y buen gobierno es de 99,4 %. Es decir que la Entidad ha generado estrategias, actividades y espacios donde se ha facilitado mecanismos de promoción y gestión de las actividades del código de integridad y los valores corporativos, a continuación, se demuestran algunos registros donde dan cuenta de la gestión:

Ilustración 2 Evidencias código de Integridad.



Elaboración: propia



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01
GESTION ADMINISTRATIVA 1 DE RECORSOS	Fecha: 27/01/2024
gestión del talento humano	Versión: 06
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 44 de 54

## 10 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social se desarrolla a partir de 5 ejes mencionados anteriormente de acuerdo a lo establecido por el DAFP. a continuación, se exponen las actividades que se desarrollarán en los programas específicos de cada eje, de acuerdo con la identificación y priorización de necesidades de bienestar, así como, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente sobre el tema.

## 10.1 Eje 1 Equilibrio Psicosocial

LINEAMIENTO	OBJETIVO	PROGRAMAS	ACTIVIDADES CPIQ	
		•Eventos deportivos y	' '	
		recreativos	la caja de Compensación Familiar.	
Contribuir a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo.	<ul> <li>Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales.</li> <li>Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad</li> </ul>	padre, día mujer, día del hombre, día de la secretaría, aniversario del CPIQ, amor y amistad, Halloween, obras de teatro, cine, desayunos o almuerzos laborales.  taller Habilidades de comunicación, manualidades y actividades de trabajo en		
	• Teletrabajo / Trabajo en casa.	Generar la política de teletrabajo o trabajo en casa con el fin de aporta a la calidad de vida de los teletrabajadores.		
	del trabajo.	• Entorno laboral saludable	Realizar actividades de integración con todo el equipo de trabajo, así como actividades con el comité de convivencia con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales.	
		Salario Emocional	Celebración y día de cumpleaños: Otorgar el día del cumpleaños libre para el servidor, mediante acto administrativo; de igual forma	



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01
GESTION ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Fecha: 27/01/2024
gestión del talento humano	Versión: 06
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 45 de 54

			se celebrará los cumpleaños de las personas que hayan cumplido en el mes.
		• Día de la familia	Se realizará dos actividades al año (1 cada semestre) donde se garanticen la integración de la familia, ya sea otorgando el día o realizando alguna actividad de compartir.
Equilibrio entre la vida personal,	Actividades asociadas a proteger la dimensión	• Día de la Niñez y recreación	Actividad Iúdica en alianza con la caja de compensación dirigida a los niños, niñas.
labora	familiar de los servidores.	Horarios flexibles	Presencial: 7:00 am a 3:00 pm (2 veces por semana) virtual: 8:00 am a 5:00 pm
		Desconexión Laboral	Promocionar la Política de Desconexión Laboral.
		•Actividad para el Día Nacional del Servidor Público.	Actividades lúdicas para fomentar el trabajo en equipo y distintos valores del código de integridad y celebrar el día del servidor.
se oc cond la vi de lo que de la vida laboral desur neces para desar perso profe	Actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores	•Reconocimiento a servidorespúblicos según su profesión.	Brindar un reconocimiento especial y tarjeta virtual a los funcionarios en fechas especiales reconocer al servidor más antiguo de la entidad, entregando una tarjeta y /o diploma especial de los años trabajados, acompañada de su equipo de trabajo y jefe del CPIQ.
	desus necesidades	•Incentivos y reconocimientos.	Salario emociona; Otorgar medio día a quien se destaque en la EDL de manera semestral y también por las diferentes actividades que se realizan en la entidad con la participación de los servidores en cumplimiento a capacitaciones del PIC o temáticas de bienestar (estas actividades se medirán trimestralmente)
		Promoción Alianzas- Programa servimos	Promocionar las diferentes alianzas del Programa servimos en; educación, salud y bienestar, turismo y recreación y seguros.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01
GESTION ADMINISTRATIVA Y DE RECORSOS	Fecha: 27/01/2024
gestión del talento humano	Versión: 06
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 46 de 54

# 10.2 Eje Salud Mental

LINEAMIENTO	OBJETIVO	PROGRAMAS	ACTIVIDADES CPIQ
Higiene Mental o psicológica	acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural.	• Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de profesionales en psicología	A través de profesionales en psicología abordar temas como manejo de estrés laboral, manejo del duelo, prevención de suicidios, consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión.
		•Iniciativas para entender la importancia del autocuidado de tener una alimentación sana y sueño y descanso.	Generar campañas y charlas de autocuidado en alimentación sana y descanso.
		• Estrategias de trabajo bajo presión.	Acciones que permitan orientar a los funcionarios sobre cómo resolver problemas bajo presión a través de capacitación en estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión ya sea de manera virtual o presencial.
Prevención de nuevos riesgos a la salud	Contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida	Campañas orientadas a prevenir sedentarismo manejo del estrés, ansiedad y depresión	Fomentar la actividad física, (capsulas de la salud) y charlas para el manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento.  Realizar pausas activas de manera grupal.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01
GESTION ADMINISTRATIVA T DE RECORSOS	Fecha: 27/01/2024
gestión del talento humano	Versión: 06
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 47 de 54

# 10.3 Eje 3 Diversidad e Inclusión:

LINEAMIENTO	OBJETIVO	PROGRAMAS	ACTIVIDADES CPIQ
			Conmemoración del día de la mujer. Capacitaciones o cursos relacionados a la inclusión laboral y equidad
Fomento de la inclusión,	Promover la inclusión laboral, la	prevenir, detectar y proteger actuaciones	Fortalecimiento de la convivencia y empatía laboral, a través de integraciones, y actividades con el comité de convivencia, Capacitaciones o cursos relacionados a la inclusión laboral y equidad
diversidad y equidad.	diversidad y la equidad.	• Acciones para concientizar, detectar y definir rutas de atención de posibles situaciones que afecten derechos civiles, políticos, económicos culturales.	Procedimiento de Comité de convivencia laboral.  Café CPIQ
		<ul> <li>Acciones de sensibilización y concientización</li> </ul>	Se realizarán acciones de sensibilización y promoción por medio de capsulas, relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01
GESTION ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Fecha: 27/01/2024
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 06
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 48 de 54

Prevención, atención y medidas de protección.	i todas ias tormas	situaciones asociadas al acoso laboral y sexual, violencia psicológica y física.	Socialización de la Directiva presidencial 01 de 2023, y de las políticas y documentos relacionados al acoso laboral, sexual, ciberacoso, así como actividades orientadas a la prevención
--	--------------------	---	---

# 10.4 Eje 4 Transformación Digital

LINEAMIENTO	OBJETIVO	PROGRAMAS	ACTIVIDADES CPIQ
Creación cultura digital para el bienestar	facilitar a los servidores/as la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de	la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocado en el autocuidado, la salud, aprendizaje colaborativo, adaptación	<ul> <li>Capacitaciones tema TICS.</li> <li>Uso de aplicaciones como pausas activas, entre otras.</li> <li>Socialización de nuevas herramientas digitales que se utilicen en el CPIQ</li> </ul>



Código: A-GAR-GTH-PR-01

Fecha: 27/01/2024

Versión: 06

# GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Página 49 de 54

	Facilitar la toma de ediciones, la segmentación y la caracterización de los servidores y la obtención de datos relevantes para la implementación del PIB	aplicación de analítica de datos, protección de la información.  • Actualización de redes	,
Creación de ecosistemas digitales	Facilitar el trabajo de los servidores, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder rápidamente a la información disponible	• Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de las labores.	Uso adecuado del drive como herramienta digital de acceso rápido para todo el equipo de trabajo.  Actualización y socialización de los procedimientos del CPIQ.



CECTIÓN ADAMAUCTRATIVA V DE DECUDOOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Fecha: 27/01/2024	
gestión del talento humano	Versión: 06	
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 50 de 54	

# 10.5 Eje 5 Identidad y Vocación por el servicio público.

LINEAMIENTO	OBJETIVO	PROGRAMAS	ACTIVIDADES CPIQ
Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio publico	objetivos estratégicos de	encaminadas a reconocer y premiar servidores por los logros o el cumplimiento de objetivos.  •Organizar actividades de team	también por las diferentes actividades que se realizan en la entidad con la participación de los servidores en cumplimiento a capacitaciones del PIC o temáticas de bienestar (estas actividades se medirán trimestralmente)  Hacer campañas internas con el fin de brindar



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01
GESTION ADMINISTRATIVA Y DE RECORSOS	Fecha: 27/01/2024
gestión del talento humano	Versión: 06
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 51 de 54

#### 11 PRESUPUESTO

Para la vigencia fiscal 2024, en términos de bienestar, existen actividades que causan erogación a la Entidad y otras que se realizaran con entidades de apoyo anteriormente mencionadas.

No obstante, lo anterior, este documento prevé la realización de actividades que responden a necesidades de servicio que pueden causar erogación, con un rubro asignado de siete millones de pesos m/cte - (\$7.000.000)

#### 12 EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

- Registro de evaluación de la actividad: aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes.
- Registros Fotográficos: cuando las actividades sean presenciales o grabaciones cuando se impartan de forma digital.

#### 11. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS.

Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por la líder de TH.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01	
GESTION ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Fecha: 27/01/2024	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 06	
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 52 de 54	

- Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas.
- Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo

## 12 . SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación de los Programas de Bienestar e Incentivos se tendrán en cuenta dos herramientas de evaluación, la primera corresponde a un formato de evaluación de programas de bienestar e incentivos y, el segundo corresponde a la aplicación de los siguientes indicadores:

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO	TIPO DE INDIC.	FÓRMULA
Porcentaje de empleados atendidos	Medir el porcentaje de los empleados atendidos y beneficiados de las actividades de bienestar	Eficacia	(Número de empleados atendidos/ Total de empleados) X 100.
Número de empleados satisfechos	Medir aspectos relacionados con la capacidad del CPIQ para atender las necesidades y demandas de sus usuarios internos.	Calidad	Número de empleados satisfechos/ Total de empleados encuestados.

Fuente. Elaboración Propia

## 13 . Responsables del Documento

	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	
NOMBRE Lorena Medina		David de Jesús Martínez	David de Jesús Martínez	
CARGO Administradora Pública		Secretario Ejecutivo CPIQ	Secretario Ejecutivo CPIQ	
FECHA	27-01-2024	30-01-2024	30-01-2024	



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01
GESTION ADMINISTRATIVALY DE RECURSOS	Fecha: 27/01/2024
gestión del talento humano	Versión: 06
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 53 de 54

# 14 . Control de Cambios

VERSIÓN	ACCIÓN	NUMERAL	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	MOTIVO DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLE
0.1	Creación	Todos	Creación del Programa	Necesidad de construir formalmente un programa de bienestar social e incentivos	01/03/19	María Alejandra Avellaneda Chaves.
0.2	Actualización	todos	Plan de la vigencia 2021	Por cambio de vigencia	08/04/2021	Lorena Medina
0.3	Ajuste	4 y 9	Integración de los ejes de acuerdo a lo establecido por el DAFP	El DAFP indicó que se debían integrar los ejes	27/05/2021	Lorena Medina
0.4	Actualización	todos	Plan de la vigencia 2022	Por cambio de vigencia	28/01/2022	Lorena Medina
0.5	Actualización	todos	Plan de la vigencia 2023	Por cambio de vigencia	15/02/2023	Lorena Medina
0.6	Actualización	todos	Actualización del cuatrienio 2023-2026	Actualización del cuatrienio 2023-2026 Por cambio de vigencia	27/01/2024	Lorena Medina

